

Originale     Copia

<b>Comune di BOSNASCO</b>	<b>G.C.</b>	<b>Nr. 10</b>	<b>Data 18/02/2012</b>
<b>Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE – APPROVAZIONE.</b>			

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno **duemiladodici**, il giorno diciotto del mese di febbraio alle ore 10,30 , nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Su numero 5 componenti risultano:

#### **PRESENTI**

Vercesi Flavio	Sindaco
Marsili Roberto	Vice Sindaco
Bruciamonti Margherita	Assessore
Brambilla Sergio	Assessore
Chiolini Massimo	Assessore

#### **ASSENTI**

Totali presenti n. 5

Totali assenti n. 0

Partecipa alla seduta il Segretario comunale sig. Beltrame D.ssa Roberta;

Il Presidente sig. Vercesi Rag. Flavio, nella sua qualità di Sindaco, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere sulla proposta di cui all'argomento in oggetto:

Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE - APPROVAZIONE.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 05.09.1998 era stato approvato il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 ha recato nuove importanti disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

Vista la deliberazione consiliare n. 9 del 20.09.2010 con cui sono stati dettati i criteri generali per la definizione del nuovo regolamento in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel Decreto Legislativo n. 150/09;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 18 febbraio 2012 di approvazione del nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevato che questo ente, in ossequio alla vigente normativa, è chiamato ad assicurare una visione integrata dell'attività amministrativa per il governo complessivo del Comune, con il fine di avvicinare l'azione amministrativa ai bisogni ed alle esigenze dei cittadini, migliorando l'orientamento dei servizi;

Atteso che ai sensi dell'art. 3 del D.L.vo 150/2009:

le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

Visto l'art. 19 del D. Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 2 del Decreto legislativo 1° agosto 2011 n. 141, che dispone che debba essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente;

Rilevato che in base alle vigenti disposizioni normative e contrattuali occorre che l'ente si doti di idonei strumenti regolamentari che disciplinino la stretta correlazione tra l'assegnazione di specifici obiettivi e parametri, la valutazione del loro raggiungimento e il riconoscimento della parte variabile della retribuzione, che costituisce elemento incentivante dell'attività del singolo dipendente;

Richiamato il parere della Corte dei Conti sezione regionale della Lombardia n. 325 del 30 maggio 2011 in base al quale per i Comuni di ridotte dimensioni, ai fini del contenimento della spesa, non è obbligatorio procedere alla nomina dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), ma è possibile demandare al Segretario Comunale la funzione di valutatore delle prestazioni;

Rilevato che:

l'art. 11 del citato decreto legislativo 150/09 introduce la nozione di trasparenza come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, stabilendo quindi il diritto di accesso da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche;

il principale metodo di attuazione di tale principio viene individuato dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.) nella pubblicazione sul sito istituzionale dei dati, in quanto tale pubblicazione on line consente a tutti i cittadini di poter conoscere l'azione e i risultati dell'Amministrazione e agevola modalità di partecipazione e coinvolgimento della cittadinanza ulteriori rispetto a quelle già tradizionalmente attuate tramite le commissioni, i tavoli di concertazione e i dibattiti;

VISTE ancora le Linee guida elaborate dalla CIVIT in cui si sancisce che:

- le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di essere trasparenti nei confronti dei cittadini e della collettività. La trasparenza è uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità e ha portata generale, tanto che l'adempimento agli obblighi di trasparenza da parte di tutte le pubbliche amministrazioni rientra, secondo la legge (l'articolo 11 del D.Lgs. n. 150/2009), nei livelli essenziali delle prestazioni disciplinati nella Costituzione (articolo 117, comma 2, lett. m);

- il rispetto pieno e diffuso degli obblighi di trasparenza è anche un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, rende visibili i rischi di cattivo funzionamento, facilita la diffusione delle informazioni e delle conoscenze e consente la comparazione fra le diverse esperienze amministrative;

Tutto ciò premesso e considerato,

Visto l'allegato documento in cui si vanno a declinare le caratteristiche generali del sistema di trasparenza, misurazione e valutazione della performance e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Dato atto che l'allegato documento concerne anche la metodologia di valutazione del personale;

Dato atto che ai sensi dell'art. 16 comma 2 lettera d) i criteri generali per la disciplina della metodologia permanente di valutazione sono materia oggetto di concertazione e pertanto deve essere inviata la preventiva informazione alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1.4.99;

Atteso quindi che il presente provvedimento verrà trasmesso alle organizzazioni sindacali per la formulazione di osservazioni o per la richiesta di concertazione (entro i termini contrattuali), limitatamente alla parte relativa ai criteri generali per la disciplina della metodologia permanente di valutazione;

Visto il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art.49 del D.L.vo 18 agosto 2000 n.267, espresso in via residuale dal Segretario Comunale in quanto il presente provvedimento non è ascrivibile alla specifica competenza di alcun responsabile di servizio;

Attesa la propria competenza in merito, ai sensi dell'art. 48 del TUEL;

Con voti unanimi dei presenti espressi in forma palese

#### DELIBERA

- 1) di approvare il documento allegato relativo al sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance di questo Comune;
- 2) di trasmettere il presente provvedimento alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1.4.99, ai fini formulazione di osservazioni o per la richiesta di concertazione (entro i termini contrattuali), limitatamente alla parte relativa ai criteri generali per la disciplina della metodologia permanente di valutazione.

